



Collana **Aran Occasional Paper**

Le caratteristiche della mobilità nei comparti del pubblico impiego

N.1 - Giugno 2012

Autori:

Pierluigi Mastrogiuseppe e Cesare Vignocchi

Le elaborazioni statistiche sulle quali è basato il paper sono state curate da: Alessandra D'Amore, Rossella Di Tommaso, Adriana Piacente

Citare questa pubblicazione come:

Aran (2012), "Le caratteristiche della mobilità nei comparti del pubblico impiego" – *Aran, Occasional paper 1/2012*

http: <http://www.aranagenzia.it/index.php/statistiche-e-pubblicazioni/>

Collana Aran Occasional Paper

La collana **Aran Occasional Paper** raccoglie brevi contributi a carattere tecnico-scientifico su argomenti e temi collegati alle funzioni istituzionali dell'Aran ed è curata da Pierluigi Mastrogiuseppe, responsabile della **Direzione Studi, risorse e servizi dell'Aran**.

Riferimenti

Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni

Direzione Studi, risorse e servizi

UO Studi e analisi compatibilità

Via del Corso, 476

00186 ROMA

Email: ufficiostudi@aranagenzia.it

web: www.aranagenzia.it

(Copyright (C) [2012] [ARAN]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Condividi allo stesso modo 3.0. Italia License.

Per leggere una copia della licenza visita il sito web:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/it/>



Indice

1. Contenimento retributivo e governo delle consistenze occupazionali.....	3
2. Le diverse tipologie di mobilità e la loro misurazione.....	4
3. La mobilità nel comparto e fra comparti	7
4. Mobilità intracomparto nelle Regioni-Autonomie locali e nel Servizio sanitario nazionale.....	10

1. Contenimento retributivo e governo delle consistenze occupazionali

L'esigenza di porre in sicurezza i conti pubblici del Paese ha comportato la messa in atto di un articolato sistema di contenimento salariale, fondato in larga misura sul blocco dei vari canali di alimentazione della dinamica retributiva: non si è dato corso al rinnovo dei CCNL, si sono congelati i fondi per la contrattazione integrativa, solo in limitati casi è possibile una rinegoziazione del trattamento individuale.

Dopo le misure rivolte al versante retributivo, la necessità di offrire maggiori garanzie sull'effettivo raggiungimento del pareggio di bilancio ha rinnovato l'attenzione anche sul versante delle consistenze occupazionali. Negli ultimi provvedimenti emanati, sono infatti riproposte misure di ulteriore riduzione delle dotazioni organiche (in continuità con le analoghe misure già varate negli ultimi anni), ma in un contesto in cui si prevede la possibilità di operare "tagli non lineari" (attraverso un meccanismo di compensazioni), si pone un obiettivo specifico - a valle dei tagli - di riorganizzazione e di ridefinizione degli assetti organizzativi e si definisce un pacchetto di misure di accompagnamento, per gestire le eventuali eccedenze di personale, che fanno leva sugli istituti della mobilità e della messa in disponibilità.

Come noto, il D. Lgs. n. 165/2001 prevede e regola, già da molti anni, una specifica procedura di rilevazione delle eventuali eccedenze di personale ed una corrispondente procedura finalizzata a favorire la ricollocazione del personale dichiarato in esubero. Dopo un esito negativo di questi tentativi di ricollocazione, si può giungere anche alla messa in disponibilità, con la conseguente riduzione stipendiale, sino all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Nella legge di stabilità dello scorso anno (L. n. 183/11) si è voluto rendere più facilmente applicabile questo corpus legislativo, anche circoscrivendo il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali. Più recentemente, si è di nuovo intervenuto ripristinando modalità di consultazione delle organizzazioni sindacali, circoscritte a precisi momenti dell'iter procedurale.

Oltre a queste procedure unilaterali, in cui è l'amministrazione ad imporre il trasferimento al lavoratore, per proprie esigenze organizzative, vi è tutto il fenomeno - ben più importante quantitativamente - della mobilità volontaria, attraverso la quale è il dipendente a chiedere il trasferimento ad altra amministrazione. La mobilità volontaria presuppone il necessario consenso delle due amministrazioni coinvolte.

2. Le diverse tipologie di mobilità e la loro misurazione

A comporre il dato complessivo della mobilità, concorrono **due tipologie generali**:

- a) una prima, che si può definire ***"mobilità permanente"***, in cui il trasferimento del lavoratore da un'amministrazione all'altra avviene in via definitiva; giuridicamente, questo passaggio si realizza attraverso la "cessione del contratto individuale di lavoro";
- b) una seconda, per la quale è appropriato parlare di ***"mobilità temporanea"***, che si realizza attraverso i diversi istituti giuridici del comando, del distacco e del fuori ruolo; a differenza della tipologia precedente, in questo caso la titolarità del rapporto di lavoro rimane in capo all'amministrazione cedente ed il trasferimento è "a termine".

La mobilità permanente si può a sua volta suddividere in due **tipologie più specifiche**:

- a1) la ***"mobilità volontaria"***, di cui si è già detto, nella quale è il dipendente a chiedere il trasferimento; il passaggio è tuttavia subordinato al consenso di entrambe le amministrazioni interessate;
- a2) le diverse fattispecie di ***"mobilità imposta dall'amministrazione"***, nella quale invece il trasferimento avviene per motivi oggettivi, come nel caso di dichiarazione di eccedenza di personale seguita da ricollocazione presso altra amministrazione

ovvero nei casi di fusione o trasferimento di competenze tra diverse amministrazioni, con contestuale passaggio di personale.

Come verrà illustrato nel seguito, le **statistiche disponibili** distinguono fra mobilità temporanea e permanente, ma purtroppo di quest'ultima non è dato sapere quanto sia "*volontaria*" e quanto "*imposta*". Pur in assenza di ciò, l'evidenza aneddotica sembra comunque segnalare l'eccezionalità di quest'ultima tipologia e non si è probabilmente troppo lontani dal vero rappresentandosi la mobilità permanente come, in larga misura, un esito di decisioni volontarie da parte del dipendente.

Si è spesso lamentato che le Amministrazioni con riluttanza impiegano i loro poteri datoriali per aggiustare eventuali eccedenze di personale e che un loro maggiore attivismo aiuterebbe nello scopo di perseguire migliori distribuzioni territoriali dei dipendenti. A questo proposito, non va dimenticato che la migliore efficienza che si vuole ottenere con i trasferimenti di personale è posta in ogni caso a rischio in situazioni di forte resistenza alla mobilità. L'affermazione di una cultura di accettazione di questi eventi è quindi decisiva per lo scopo che si vuole perseguire. Osservare le caratteristiche degli attuali trasferimenti, di natura prevalentemente volontaria, aiuta a capire il funzionamento dei mercati del lavoro del pubblico impiego, anche nell'ottica di sostenere con opportuni incentivi la mobilità imposta. Prima di procedere all'esame delle elaborazioni effettuate, vi è una avvertenza metodologica importante, cui va prestata particolare attenzione, vale a dire il riferimento amministrativo sul quale poggiano i dati. La definizione di "*mobilità*" impiegata, nei dati disponibili, è quella di "*passaggio da una amministrazione ad un'altra*". Si ha pertanto un **evento di mobilità** quando cambia (in via permanente o temporanea) l'amministrazione pubblica presso la quale il dipendente presta servizio.

Adottando questa definizione, i numeri rilevati nelle statistiche risentono della diversa configurazione giuridica delle singole unità amministrative presenti sul territorio. Municipi contigui costituiscono diverse pubbliche amministrazioni, mentre le prefetture o le sedi scolastiche (anche collocati in diverse aree

geografiche) sono articolazioni territoriali della medesima pubblica amministrazione. Ne deriva che prefetti o insegnanti che si spostano da una sede all'altra non danno origine ad una registrazione di mobilità, mentre viene rilevata come "mobilità" lo spostamento di un dipendente da un comune a quello contiguo. Dal punto di vista dell'analisi del funzionamento dei mercati del lavoro, lo spostamento della sede di lavoro di un dipendente municipale rappresenta un fenomeno del tutto analogo allo spostamento di un dipendente della scuola. Questo significa che sarebbe necessario disporre di dati che impieghino un riferimento basato sul concetto di "sede locale", ma ad oggi questi archivi non sono ancora agevolmente interrogabili.

Per superare questa ambiguità sono stati adottati alcuni accorgimenti.

In primo luogo, per effettuare un'analisi approfondita e ad ampio raggio dei diversi fenomeni di mobilità l'attenzione è stata rivolta soprattutto a quei **settori ove la sede locale tende a coincidere con l'unità istituzionale** (o, diversamente detto, sulle amministrazioni pubbliche che non hanno articolazioni sul territorio). Quindi, l'analisi ha prioritariamente riguardato a tre comparti di contrattazione: **Regioni-autonomie Locali, Servizio Sanitario Nazionale ed Università**. Si tratta, infatti, di quelli nei quali quasi tutti i cambiamenti della sede di lavoro implicano una mobilità.

In secondo luogo, volendo estendere l'analisi anche ad altri settori dell'amministrazione pubblica, ci si è concentrati soprattutto sulla **mobilità extracomparto**. Questa limitazione del campo di analisi rende possibili e statisticamente significativi i confronti: solo la mobilità extracomparto, infatti, pone sullo stesso piano (e rende quindi confrontabili) i comparti che hanno poche amministrazioni con molte articolazioni territoriali con quelli che hanno molte amministrazioni con poche articolazioni territoriali¹.

¹ L'eventuale utilizzo anche della mobilità intracomparto porterebbe nei comparti con articolazioni territoriali a sottostimare il fenomeno "mobilità", rendendo quindi non "appropriato" il confronto tra i due universi. Infatti, a causa della "convenzione definitoria" adottata nelle statistiche disponibili, i dati sulla mobilità intracomparto delle amministrazioni articolate territorialmente (a differenza di quanto avviene per autonomie locali, università e servizio sanitario nazionale) non intercettano la quota dovuta ai fenomeni di mobilità tra le diverse "sedi locali".

3. La mobilità nel comparto e fra comparti

La **tavola 1** fa riferimento a questa doppia chiave di lettura. La *prima colonna* riporta gli eventi di mobilità intracomparto con specifica evidenza (cfr. numeri in grassetto) su Regioni-autonomie locali, Servizio Sanitario Nazionale ed Università.

Negli **Enti sanitari** emergono oltre 26.000 dipendenti che, nel corso del 2010, si sono spostati da una amministrazione ad un'altra, con una incidenza sul complesso delle consistenze, poco inferiore al 4%. Si tratta di un fenomeno di primario rilievo, che spiega larga parte del turnover complessivo che ogni anno interessa il comparto². Le **Autonomie locali** seguono, con quasi 6.000 dipendenti che sono passati attraverso episodi di mobilità. L'incidenza è decisamente inferiore, di circa quattro volte, con un tasso attorno all'1%. Vi è infine il comparto delle **Università**, per le quali la mobilità sembra un evento del tutto secondario.

Le *due colonne che seguono* esaminano la numerosità degli eventi di **mobilità al di fuori del comparto di appartenenza**. Un rapido sguardo ai valori percentuali testimonia la marginalità di questa tipologia di spostamenti. Esistono evidentemente vincoli professionali, in base ai quali possono delinearsi tre grandi aree, cioè quella sanitaria, quella dell'insegnamento e quella più composita dei ruoli amministrativi. A questo riguardo, va precisato che la delimitazione di queste tre aree professionali certamente non coincide con confini di comparto: si hanno ruoli amministrativi anche nel Servizio sanitario Nazionale e nella Scuola.

Limitandosi dunque ai **ruoli amministrativi**, colpisce la sostanziale impermeabilità dei dipendenti fra i vari comparti. *E' difficile non vedere il completamento professionale che si potrebbe ottenere se ad una esperienza lavorativa in una amministrazione locale seguisse, ad esempio, quella in una amministrazione centrale e viceversa. Purtroppo, l'evidenza statistica nega decisamente che questa sia una pratica di qualche diffusione nel pubblico impiego del nostro Paese.*

² Sull'entità di questo dato potrebbero aver inciso anche le fusioni tra diverse aziende sanitarie locali, verificatesi negli ultimi anni, fenomeno che dà comunque luogo ad un evento di mobilità, nonché talune disposizioni contrattuali che facilitano la procedura di trasferimento da un ente all'altro.

Tavola 1 – Flussi di mobilità complessiva

Tutti i comparti, anno 2010

	Permanente			Temporanea	
	Intracomparto ⁽¹⁾	Extracomparto		Comandi e distacchi	
		entrati	usciti	entrati	usciti
Servizio sanitario nazionale	26.293	430	581	1.192	2.859
Enti pubblici non economici	332	253	32	639	227
Enti di ricerca	90	22	33	105	172
Regioni e Autonomie locali	5.801	562	670	2.853	5.473
Regioni a statuto speciale	929	94	102	410	1.222
Ministeri	262	136	188	4.631	3.623
Agenzie fiscali	33	98	70	177	283
Presidenza del Consiglio dei Ministri	0	192	5	1.645	75
Scuola	48	0	209	0	466
A.F.A.M.	60	26	45	18	33
Università	82	23	230	207	620
Vigili del fuoco	1	0	4	8	11
Corpi di polizia	0	0	32	265	2.112
Forze armate	13	0	71	3	464
Magistratura	0	0	0	0	0
Carriera diplomatica	0	0	0	0	0
Carriera prefettizia	0	4	1	0	18
Totale pubblico impiego	33.944	1.840	2.273	12.153	17.662
Servizio sanitario nazionale	3,8%	0,1%	0,1%	0,2%	0,4%
Enti pubblici non economici	0,6%	0,5%	0,1%	1,2%	0,4%
Enti di ricerca	0,5%	0,1%	0,2%	0,6%	0,9%
Regioni e Autonomie locali	1,1%	0,1%	0,1%	0,5%	1,1%
Regioni a statuto speciale	1,3%	0,1%	0,1%	0,6%	1,7%
Ministeri	0,1%	0,1%	0,1%	2,6%	2,0%
Agenzie fiscali	0,1%	0,2%	0,1%	0,3%	0,5%
Presidenza del Consiglio dei Ministri	0,0%	8,2%	0,2%	70,2%	3,2%
Scuola	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
A.F.A.M.	0,7%	0,3%	0,5%	0,2%	0,4%
Università	0,1%	0,0%	0,2%	0,2%	0,5%
Vigili del fuoco	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Corpi di polizia	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,6%
Forze armate	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%
Magistratura	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Carriera diplomatica	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Carriera prefettizia	0,0%	0,3%	0,1%	0,0%	1,3%
Totale pubblico impiego	1,0%	0,1%	0,1%	0,4%	0,5%

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS, conto annuale 2010

⁽¹⁾ Misurata sul flusso di entrati

La **tavola 1** mostra un'importante eccezione, relativa agli entrati da altri comparti alla Presidenza del Consiglio. Nel corso del 2010, quasi 200 persone sono entrate in via permanente, con una incidenza dell'8%. A differenza degli altri comparti, anche il valore di saldo ha un segno netto, a fronte di un valore quasi nullo per quanto riguarda le uscite.

Le *ultime due colonne* si focalizzano infine sugli episodi di comando e distacco, più sopra indicati come **mobilità temporanea**. Come noto, si tratta di istituti giuridici attraverso i quali le amministrazioni si scambiano temporaneamente personale, in linea teorica per soddisfare proprie esigenze organizzative: le amministrazioni cedenti, per soddisfare esigenze formative del dipendente; le amministrazioni riceventi, per sopperire a fabbisogni specifici. In realtà, dietro gli episodi di comando e distacco vi è molto spesso anche un interesse specifico del dipendente, il quale è parte attiva nella relazione che si instaura tra le amministrazioni. In questo senso, al di là delle evidenti differenze sul piano giuridico, queste fattispecie presentano tratti di profonda somiglianza, sul piano sostanziale, con la mobilità volontaria.

La **tavola 1** offre in proposito una prima quantificazione di massima, la quale necessita di verifiche ulteriori. Ad esempio, a prima vista parrebbe che il saldo tra mobilità temporanea in uscita ed in entrata, misurato sull'intera pubblica amministrazione (si veda la riga "totale pubblico impiego"), debba essere vicino allo zero, essendo eventi che avvengono quasi totalmente all'interno di un sistema delimitato, ma così non è. Le risultanze della tavola mostrano, infatti, una consistenza decisamente maggiore in uscita piuttosto che in entrata. Questa differenza potrebbe derivare da problemi nella rilevazione³, anche se non sono da

³ Ad esempio, alcune amministrazioni potrebbero indicare in questo raggruppamento, alcuni eventi, come i distacchi sindacali, che tecnicamente non configurano un evento di mobilità temporanea, ma un'aspettativa retribuita.

escludere casi di comando e distacco presso soggetti posti al di fuori del perimetro delle rilevazioni di conto annuale (stimabili, tuttavia, come limitati)⁴.

Pare in ogni caso di poter osservare che l'Amministrazione statale (Ministeri) e quella parastatale (Enti pubblici non economici) utilizzino in misura non trascurabile queste tipologie, con incidenze in entrata comprese fra l'1% ed il 3% e comunque maggiori di quelle in uscita. Enti di ricerca ed Autonomie locali si pongono invece fra lo 0,5% e l'1%, con una qualche prevalenza in uscita. Anche per la mobilità temporanea emerge un valore di assoluta specificità per quanto riguarda le entrate alla Presidenza del Consiglio⁵.

4. Mobilità intracomparto nelle Regioni-Autonomie locali e nel Servizio sanitario nazionale

Come prima osservato, **Autonomie locali** e **Sanità** sono due comparti per i quali i numeri della mobilità intracomparto sono importanti e per i quali la mobilità stessa è identificabile con mutamenti della sede di lavoro.

Avviando l'esame dei risultati dalle Autonomie locali, dalla **tavola 2** si vede innanzitutto come i 5.801 eventi si distribuiscono fra i diversi sottocomparti. **Comuni e Province** presentano le numerosità più elevate, seppure con incidenze contenute. In ambedue i casi, si osserva inoltre un sostanziale equilibrio fra uscite

⁴ Si ricorda che l'universo di riferimento del Conto Annuale è individuato secondo un criterio strettamente giuridico: si tratta, infatti, delle amministrazioni pubbliche individuate agli art. 1 comma 2, art. 60 comma 3 e art. 70 comma 4 del d. lgs. n. 165/2001, per un insieme complessivo di circa 10.000 istituzioni. Tale criterio si differenzia da quello adottato dall'Istat e dal sistema europeo dei conti pubblici, che è invece di natura statistico-economica e prescinde dal regime giuridico delle singole unità istituzionali. Nella cosiddetta "lista S13" dell'Istat, vi sono diverse unità istituzionali non rilevate dal conto annuale (ad esempio alcune Fondazioni, alcune società a partecipazione pubblica, le casse nazionali di previdenza).

⁵ Va ricordato, in proposito, che il comando presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri è regolato da una norma speciale presente nell'ordinamento della stessa Presidenza, in base alla quale l'acquisizione del personale in comando può prescindere dal consenso dell'amministrazione cedente.

ed entrate. Lo stesso si registra nel caso delle Regioni, ma con numeri ancora più modesti.

Comunità montane ed Unioni di comuni spiccano invece per le loro elevate incidenze. Nel corso del 2010 le Comunità montane hanno mostrato un consistente turn-over relativo alla mobilità, con circa il 9% di dipendenti in entrata e poco meno del 12% in uscita, anche come riflesso delle importanti modifiche istituzionali che hanno interessato questo gruppo di amministrazioni, registrando così un saldo negativo per circa 100 unità. Le Unioni di comuni hanno attratto attraverso la mobilità un numero di dipendenti pari ad oltre il 10% delle loro consistenze, cedendone di converso la metà, cioè il 5%. E' questo il gruppo di Enti che registra il saldo netto positivo di maggiore incidenza.

Consorzi e Associazioni non mostrano rilevanti movimenti così come le **Camere di commercio**. Lo stesso avviene per un gruppo residuo di enti, con una composizione interna abbastanza eterogenea (ex IPAB, IACP, ALER, ecc.).

Il secondo blocco della **tavola 2** consente una lettura di estremo rilievo, attinente le **caratteristiche geografiche di questi flussi territoriali**. Per una lettura corretta dei risultati va posto in evidenza che, ad esempio, le circa 2.000 unità entrate nelle amministrazioni del Nord-Ovest, possono giungere sia da enti limitrofi sia da enti appartenenti ad altre ripartizioni geografiche. In altri termini, le informazioni di base raccolgono ambedue i versanti dell'evento di mobilità, ma non consentono una loro ricongiunzione. *L'elemento di fondo che emerge con chiarezza dalla tavola è il fatto che la mobilità non determina rilevanti saldi, positivi e negativi, fra ripartizioni geografiche.* La configurazione dei flussi più immediatamente coerente con questa evidenza è che si tratti di trasferimenti all'interno della ripartizione stessa, fra amministrazioni prossime, e che siano invece marginali gli eventi di mobilità di lunga distanza. *Certamente, i saldi non sono proprio nulli e, pur se di ordine secondario, mostrano un Nord-ovest e Centro come cedenti netti e le altre tre ripartizioni, che tendono ad assorbire personale attraverso la mobilità.*

Tavola 2 – Flussi di mobilità intracomparto

Regioni e Autonomie locali, anno 2010

	Mobilità permanente			
	<i>entrati</i>		<i>usciti</i>	
Flussi per sottocomparto				
Comuni	3.325	0,8%	3.538	0,9%
Province	1.090	1,9%	1.097	2,0%
Regioni	272	0,6%	224	0,5%
Comunità montane	380	9,1%	488	11,6%
Unione di comuni	284	10,4%	137	5,0%
Consorzi, associazioni	50	1,6%	77	2,5%
CCIAA	68	1,0%	34	0,5%
EX IPAB, IACP, ATER, ALER, ARTE	289	3,0%	77	0,8%
Agenzie	43	9,3%	129	27,7%
TOTALE	5.801		5.801	
Flussi territoriali				
Nord-ovest	2.078	1,5%	2.294	1,6%
Nord-est	1.316	1,6%	1.162	1,4%
Centro	1.250	1,1%	1.336	1,2%
Sud	819	0,7%	727	0,6%
Isole	338	0,5%	282	0,5%
Flussi per categoria contrattuale⁽¹⁾				
Segretari comunali e provinciali	253	6,9%	-	-
Dirigenti	174	1,8%	-	-
Categoria D	1.803	1,4%	-	-
Categoria C	2.615	1,3%	-	-
Categoria B	877	0,6%	-	-
Categoria A	45	0,2%	-	-
Direttori generali	3	0,6%	-	-
Dirigenti e alte specializ. fuori d.o.	0	0,0%	-	-
Restante personale	31	0,5%	-	-
Flussi per genere⁽¹⁾				
Donne	3.011	1,2%	-	-
Uomini	2.790	1,1%	-	-
Totale Regioni e Autonomie local	5.801	-	5.801	-

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS, conto annuale 2010

⁽¹⁾ Misurati sul flusso di entrati

Dal terzo blocco della Tavola si evince poi che **l'analisi per categoria professionale** restituisce un risultato robusto e coerente con quanto ci si poteva attendere.

L'incidenza della mobilità è correlata con il livello di inquadramento, per cui i Segretari generali costituiscono la tipologia professionale maggiormente interessata a fenomeni di mobilità, con una incidenza pari a circa il 7%. Seguono i Dirigenti con poco meno del 2%. Fanno eccezione a questa regola i Direttori generali, per i quali tuttavia il trasferimento di sede coincide con ogni probabilità con la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato e l'apertura di un altro.

L'ultimo risultato desumibile della tavola è la sostanziale assenza di un differenziale di genere per quanto riguarda la mobilità permanente nel comparto delle Autonomie locali.

Per quanto riguarda la **Sanità**, i dati attualmente disponibili non consentono letture analoghe a quelle viste per le Autonomie territoriali, in termini di territorio e sottocomparto. *E' invece possibile una lettura per aree professionali, i cui risultati sono riportati nella **tavola 3**.*

Si ribadisce la natura marginale della mobilità extracomparto, la quale interessa quasi unicamente il personale di ruolo tecnico ed amministrativo, a causa dell'elevata specificità professionale che caratterizza questo comparto. Gli eventi di mobilità all'interno del comparto sono invece frequenti, con incidenze non troppo diverse fra le varie aree.

E' utile tuttavia ricordare sono circa 5.000 i Medici e gli Odontoiatri che nel corso del 2010 hanno mutato la loro sede di lavoro, su un dato occupazionale complessivo attorno a 110.000 unità. In relazione ai flussi per genere, appare infine una qualche maggiore incidenza in relazione agli uomini.

Tavola 4 – Flussi di mobilità intracomparto ed extracomparto

Servizio sanitario nazionale, anno 2010

	Mobilità permanente					
	Intracomparto ⁽¹⁾		Extracomparto			
			entrati		usciti	
Flussi per categoria contrattuale						
Direttori generali	16	1,9%	10	1,2%	1	0,1%
Medici e odontoiatri	4.979	4,5%	63	0,1%	119	0,1%
Veterinari	185	3,2%	1	0,0%	5	0,1%
Dirigenti san. non medici	473	3,2%	1	0,0%	11	0,1%
Dirigenti san. ruolo professionale	51	3,4%	0	0,0%	7	0,5%
Dirigenti san. ruolo tecnico	40	3,4%	1	0,1%	3	0,3%
Dirigenti san. ruolo amministrativo	124	4,3%	8	0,3%	11	0,4%
Personale infermieristico	10.827	3,9%	48	0,0%	180	0,1%
Personale riabilitativo	553	2,7%	5	0,0%	9	0,0%
Personale tecnico sanitario	1.409	3,8%	10	0,0%	25	0,1%
Personale vigilanza e ispezione	256	2,1%	4	0,0%	38	0,3%
Personale ruolo professionale	24	6,5%	4	1,1%	0	0,0%
Personale ruolo tecnico	4.412	3,5%	129	0,1%	75	0,1%
Personale ruolo amministrativo	2.877	3,8%	146	0,2%	94	0,1%
Personale contrattista	67	12,6%	0	0,0%	3	0,6%
Totale Servizio sanitario nazionale	26.293	3,8%	430	0,1%	581	0,1%
Flussi per genere						
Donne	15.759	3,6%	253	0,1%	284	0,1%
Uomini	10.534	4,3%	177	0,1%	297	0,1%
Totale Servizio sanitario nazionale	26.293	-	430	-	581	

Fonte: Elaborazioni Aran su dati RGS, conto annuale 2010

⁽¹⁾ Misurata sul flusso di entrati